

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยขั้วงุในการปฏิบัติงานของครูอาจาร์ยโรงเรียนมัธยมศีกษา สังกัดกรมสามัญศีกษา เขตการศีกษา 10 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศีกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศีกษาขั้วงุในการปฏิบัติงานของครูอาจาร์ยโรงเรียนมัธยมศีกษา สังกัดกรมสามัญศีกษา เขตการศีกษา 10 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อศีกษาขั้วงุในการปฏิบัติงานของครูอาจาร์ยโรงเรียนมัธยมศีกษา สังกัดกรมสามัญศีกษา เขตการศีกษา 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบขั้วงุในการปฏิบัติงานของครูอาจาร์ยโรงเรียนมัธยมศีกษา สังกัดกรมสามัญศีกษา เขตการศีกษา 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์หรือระดับเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาจารย์ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544 จาก 395 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 13,362 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาจารย์ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544 จาก 75 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 375 คน

2. กรอบแนวคิด ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยจำแนกออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 64 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ในปีการศึกษา 2544

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏมหาสารคาม เสนอถึงผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ทั้ง 75 โรงเรียน โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้
 - 2.1 ส่งโดยทางไปรษณีย์
 - 2.2 ส่งลงตู้ข้อมูลที่สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม
 - 2.3 ให้ตัวแทนเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งคืนผู้วิจัย
 - 2.4 ผู้วิจัยไปติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ในกรณีที่ผู้วิจัย ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายใน 20 วันผู้วิจัยจะตามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS/PC

1. วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามเพศ
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน
3. วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม รายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานหรือระดับเงินเดือน โดยวิธีทดสอบค่า t-test (Independent Samples)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม รายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิธีทดสอบค่า โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่าง ก็ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ ดันแคน (Duncan)

สรุปผล

การวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พอสรุปได้ดังนี้

1. ครูอาจารย์โดยรวมเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนด้านที่มีขวัญการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1 ครูอาจารย์เพศชายเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนด้านที่มีขวัญการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.2 ครูอาจารย์เพศหญิงเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนด้านที่มีขบวนการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.3 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี หรือมีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 9,040 บาท เห็นว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรกเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ส่วนด้านที่มีขบวนการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ เกิน 10 ปีหรือมีระดับเงินเดือนมากกว่า 9,040 บาทเห็นว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีขบวนการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.5 ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีขบวนการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.6 ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีขบวนการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.7 ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีขวัญการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 เมื่อพิจารณาในรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 8 ท่านพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ข้อ 1 งานที่ท่านได้รับมีขีดขอบมีโอกาสนำเสนอให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 6 ท่านได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

2.2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 4 จัดสรรครุภัณฑ์จำเป็นให้ท่านได้ ข้อ 8 ท่านได้รับการชมเชยและการให้กำลังใจจากผู้บริหารเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และข้อ 7 ท่านสามารถอุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพครู ข้อ 2 ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้มาทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ และข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสนใจและห่วงใยในความปลอดภัยของท่าน ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 5 ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ในโรงเรียนได้โดยปราศจากอุปสรรคใด ๆ

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1 การยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ข้อ 2 เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในการปฏิบัติงานของท่าน และข้อ 6 ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้การยอมรับเกี่ยวกับความรู้และความสามารถในผลงานของท่าน ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการ หรือที่ปรึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานอื่น

2.5 ด้านสภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 7 งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจอยากให้ออกไปปฏิบัติ ข้อ 8 ผู้ปกครองนักเรียน บุคลากรต่างๆ ในชุมชนให้การสนับสนุน

ท่านเป็นอย่างดี และข้อ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกระตุ้นให้ครูอาจารย์ทำงานได้อย่างดี ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 6 โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก 5 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 3 โรงเรียนได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาและงานในหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ข้อ 6 มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนตามโอกาสอันสมควร และข้อ 2 ทุกคนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ขอคำแนะนำปรึกษาหรือในเรื่องส่วนตัวและงานในหน้าที่

2.7 ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และข้อ 1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

2.8 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมสะดวกปลอดภัย ข้อ 4 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ และข้อ 5 ท่านรู้สึกมีความสุขเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน ข้อ 6 ท่านพอใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ความเหมาะสม สภาพบรรยากาศ และความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.9 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 6 ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียนเสมือนทรัพย์สินของตนเอง ข้อ 4 ท่านมีความภูมิใจในผลสำเร็จและชื่อเสียงโรงเรียนที่ได้รับ และข้อ 5 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ส่วนข้อที่มีขวัญต่ำที่สุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนางานของโรงเรียน

2.10 ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ข้อ 1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ ข้อ 2 ท่านมีความพึงพอใจในวิชาและระดับชั้นที่สอน และข้อ 3 การมอบหมายงานของผู้บริหารมีความชัดเจน

3. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่ามีด้านสภาพในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีหรือเงินเดือน ต่ำกว่า 9,040 บาท โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และด้านการมี ส่วนร่วมในการบริหาร มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ เกิน 10 ปีหรือเงินเดือนเกิน 9,040 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน และครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และในรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็กมีขวัญมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผล

1. ครูอาจารย์โดยรวมเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนด้านที่มีขวัญการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาตามเพศ ประสบการณ์หรือระดับเงินเดือน และขนาด โรงเรียนพบว่า ทุกตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่จะมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูงที่สุดในด้านภารกิจในหน้าที่ รับผิดชอบ และมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในทุกตัวแปร ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันประเทศไทยได้รับผลกระทบจากสภาวะ เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้อาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้า โรงงานได้รับผลกระทบอย่างมาก บางแห่งต้องปิด กิจการหรือลดจำนวนพนักงานลง คนงานต้องตกงานขาดรายได้ แต่อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่ ก่อนข้างมีความมั่นคง ไม่ต้องคืนเงินก็ได้รับเงินเดือน โดยเฉพาะอาชีพครูเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ถือว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่อง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในสังคม ไม่มีความเสี่ยง มีสวัสดิการที่ดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร จึงทำให้ข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุทัย มุ่งกั้นกลาง (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญในการ

ปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 10 ซึ่งพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน 7-8 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง การปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ปฏิบัติงานเป็นเวลาตามคาบสอนส่วนใหญ่จะมีคาบสอนไม่เกินวันละ 4 คาบ คาบละ 50 นาที รวมคาบกิจกรรมแล้วสัปดาห์ละไม่เกิน 25 คาบ ในระดับผู้บริหารส่วนใหญ่แทบจะไม่มีคาบสอนเลย ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีเวลาว่างมากกว่าอาชีพอื่น ๆ และยังมีวันหยุดที่มีระยะเวลายาวนานกว่าอาชีพอื่น โดยเฉพาะในช่วงปิดภาคเรียน ทำให้ครูมีขวัญในด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกตัวแปร ส่วนในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ครูอาจารย์ มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกตัวแปร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูแม้จะถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแต่รายได้ส่วนใหญ่จะมาจากเงินเดือน โอกาสที่จะมีรายได้จากส่วนอื่นมีน้อยมากในสถานะที่เศรษฐกิจตกต่ำ และภาระที่ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่พอเพียง ทำให้มีการกู้ยืมเพิ่มเติม สถาบันการเงินเล็งเห็นว่าอาชีพครูมีความมั่นคง จึงให้เครดิตกับข้าราชการ ในการกู้ยืม ครูอาจารย์มีแหล่งเงินกู้มากมาย เกิดการสูญเสียดอกเบี้ยกู้ยืมที่เกินรายได้ เช่น ผ่อนรถราคาแพง ผ่อนบ้าน ผ่อนอุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถทำให้ครูมีรายได้ เพิ่มขึ้น แต่เป็นการบริโภคที่เกินตัว หรือมีความฟุ่มเฟือย เงินเดือนของครูจึงเป็นเพียงตัวเลข เพราะถูกหักจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ไปก่อนที่จะได้รับ ข้าราชการครูที่เป็นหนี้ ส่วนใหญ่มีความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ขอย้ายขอโอนจำนวนมากขึ้น ลาบ่อย สอดคล้องกับคำกล่าวของ จูรีระ ประवालพทกัษ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรขวัญไม่ดี ในทำนองเดียวกันว่า มาสายกลับเร็ว ลาบ่อย ๆ โดยขาดความจำเป็น เข้าลักษณะลาอยู่บ้านเฉย ๆ ขอย้ายมาก ทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ ขาดความพร้อมเพียงในการประชุม ขาดความสามัคคี เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก จับกลุ่มซุบซิบนินทา มีการหวาดระแวงทะเลาะวิวาทกันบ่อย ๆ มีการร้องทุกข์และส่งบัตรสนเท่ห์กันมาก มีการบ่นเบียดและหลีกเลี่ยงการรับงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติมา และผลงานออกมาต่ำและขาดคุณภาพ

2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10

2.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีขวัญไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านสภาพในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความเป็นอยู่ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยคู่สมรสส่วนใหญ่จะมีอาชีพเดียวกัน การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยคำนึงถึงเพศมากนักเพราะถือว่าเพศชาย เพศหญิง มีสิทธิเสรีภาพเท่ากัน

อาชีพครูเป็นอาชีพไม่อันตรายและไม่ต้องเสี่ยง บางอย่างเพศชายอาจจะมีความโดดเด่นมากกว่าเพศหญิง เพราะมีความคล่องตัว กล้าตัดสินใจมีความวิริยะอดทน มีความปลอดภัย บางอย่างเพศหญิงอาจทำได้ดีกว่าเพศชาย เช่นมีความละเอียดรอบคอบ ประณีต ทำให้การปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ได้มีการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมตามเพศ จึงทำให้ขวัญของข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ มหิพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าขวัญของครูพลศึกษาเพศชายและเพศหญิงที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ต่างกันครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีหรือเงินเดือน ต่ำกว่า 9,040 บาท โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ เกิน 10 ปีหรือเงินเดือนเกิน 9,040 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

2.2 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีหรือเงินเดือน ต่ำกว่า 9,040 บาท โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์เกิน 10 ปีหรือเงินเดือนเกิน 9,040 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่จะมีอายุไม่เกิน 35 ปีส่วนใหญ่จะเป็นโสดหรือเพิ่งแต่งงาน ถือว่าเป็นวัยที่มีกำลังใจ หรือมีไฟในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีปัญหาครอบครัว และถ้ามีบุตร ศึกษาก็ยังอยู่ในวัยเด็ก ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง หรือไม่มีภาระมาก ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีภาระรับผิดชอบมากขึ้น บุตร วิชาเริ่มเรียนในระดับที่สูงขึ้นในด้านผลประโยชน์ตอบแทน หรือเงินเดือนนั้นไม่พอเพียงกับรายจ่าย และดอกเบี้ยสำหรับผู้ที่เป็นหนี้ในสถาบันการเงินหลายแห่ง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการเช่น เป็นผู้บริหารมีตำแหน่งจำกัด การเลื่อนตำแหน่งบางครั้งต้องลงทุนในการทำเอกสาร และต้องใช้เวลา ปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษาและในปี 2545 จะมีการประเมินคุณภาพของครูเพื่อให้มีใบประกอบวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานของครู มีการปรับแต่งเงินเดือน ตามระดับความสามารถ เป็นผู้สอน เป็นผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 5-10) ทำให้ครูบางส่วนมีความวิตกกังวล ในหลาย ๆ ด้าน มีกิจกรรมทางสังคมเพิ่มขึ้น มีการก่อกองหนี้สินมากขึ้น เช่นมีการซื้อรถ ซื้อบ้าน และพยายามที่จะหาอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้ที่พอเพียงเช่น สอนพิเศษ ประกอบธุรกิจขายตรง เป็นนายประกัน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ถึงแม้จะมีเงินเดือนมาก

แต่ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงตัวเลขเพราะถูกหักหนี้จากส่วนต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ธนาคาร บัตรเครดิต และแหล่งเงินกู้อื่น ๆ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2544 : 144) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกพื้นฐานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างแรงจูงใจ

2.3 ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และในรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีขวัญมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนครูอาจารย์ยังมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ได้แสดงบทบาทหน้าที่เป็นที่ยอมรับและมีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแทนเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อย ความขัดแย้งไม่ค่อยมี มีความรักใคร่และสามัคคีในหมู่คณะ มีการปฏิบัติงานเป็นทีมและได้ผลงานที่ชัดเจน การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการบรรจุครูและมีลูกจ้างชั่วคราว โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการบริหารงานที่เป็นระบบมาตรฐาน บุคลากรมีความหลากหลาย มีคาบสอนที่น้อย วัสดุอุปกรณ์การสอนมีความพร้อมเพียง มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอมีห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐาน มีจำนวนห้องเรียนเพียงพอ ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียนจะลดลง จำนวนครูอาจารย์จะเกินเกณฑ์ที่กำหนด บางสาขาก็ขาดแคลน บางโรงเรียนก็ไม่สอนตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษามา ครูอาจารย์บางคนสอนหลายวิชา ไม่ได้รับการบรรจุครูอาจารย์ หรือตำแหน่ง ลูกจ้าง การโยกย้ายไม่มีความสะดวกและรวดเร็ว อุปกรณ์การสอนยังมีความขาดแคลน จึงทำให้ครูอาจารย์มีขวัญกำลังใจน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนต่างกัน มีวิธีการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยรวมและทุกตัวแปรที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภารกิจ ในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการครู ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 ควรมีการกำหนดแผน และโครงการแก้ไขปัญหานี้ขึ้นของข้าราชการครูอย่างเป็นรูปธรรมและได้ผล

1.3 ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีขวัญมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จึงควรมีการศึกษารวบรวมสาเหตุปัญหาที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และหาแนวทางแก้ไข ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผล

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 10 และเขตอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาวิธีดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 10 และเขตอื่น ๆ